Deutscher Bundestag **Drucksache 17/6044**

17. Wahlperiode 03. 06. 2011

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/5857 –

Die Folgen des CGZP-Urteils und die Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Schutzbedürftigkeit der Leiharbeitskräfte ist unbestritten. Sie ergibt sich vor allem aus den oft nur kurzfristigen Arbeitsverträgen und den Einsätzen in wechselnden Betrieben. Die Gefahren dieser atypischen Beschäftigungsform zeigen auch das sog. CGZP-Urteil, in dem das Bundesarbeitsgericht die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) für tarifunfähig erklärte, und die in vielen Fällen missbräuchlichen Gestaltungsformen von Leiharbeit. Mit dem Urteilsspruch des Bundesarbeitsgerichts aus dem Dezember vergangenen Jahres ist den Gefälligkeitstarifverträgen der CGZP ein Ende gesetzt. Als Folge können die betroffenen Leiharbeitskräfte rückwirkend die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, wie die Stammbelegschaft beanspruchen. Zudem müssen die entsprechenden Verleiher die zu niedrig entrichteten Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen.

Die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Leiharbeit (EU-Leiharbeitsrichtlinie) fordert unmissverständlich, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften grundsätzlich mindestens den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vergleichbarer Stammarbeitskräfte entsprechen müssen. Nach Aussage der Bundesregierung soll mit dem „Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ der missbräuchlichen Nutzung von Leiharbeit ein wirksamer Riegel vorgeschoben und die EU-Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht umgesetzt werden. In der Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages vom 21. März 2011 zum Gesetzentwurf der Bundesregierung konstatierte der Vorsitzende Richter des 9. Senats am Bundesarbeitsgericht, Prof. Franz Josef Düwell, dass dies der Bundesregierung in weiten Teilen nicht gelungen sei. Damit stellt sich die Frage, ob Nachbesserungen notwendig werden, um das deutsche Recht der Arbeitnehmerüberlassung richtlinienkonform zu gestalten, die Arbeitsbedingungen sowie die Entlohnung von Leiharbeitskräften zu verbessern und einer schleichenden Substitution von Stammbelegschaften vorzubeugen.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 1. Juni 2011 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung sieht in der Arbeitnehmerüberlassung ein flexibles und wirksames Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Diese Einschätzung wird auch auf europäischer Ebene geteilt und schlägt sich in der Lissabon-Strategie und dem Flexicurity-Ansatz nieder. Die Arbeitnehmerüberlassung bietet arbeitslosen Frauen und Männern eine Chance auf einen Beschäftigungseinstieg und schafft Beschäftigungsperspektiven. Der überwiegende Teil der ehemaligen Zeitarbeitskräfte befindet sich auch mittelfristig weiterhin in Beschäftigung und nicht in Arbeitslosigkeit. Dabei unterliegen Zeitarbeitsverhältnisse den gleichen gesetzlichen Vorgaben wie andere Arbeitsverhältnisse, insbesondere denen des Kündigungsschutzgesetzes und des Teilzeit- und -Befristungsgesetzes. Außerdem leistet die Arbeitnehmerüberlassung einen wichtigen Beitrag dazu, dass die positive wirtschaftliche Entwicklung schnell in neue Beschäftigungschancen umgesetzt wird. Der Anteil der Beschäftigten im Wirtschaftszweig der Arbeitnehmerüberlassung an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt im Februar 2011 etwa 2,6 Prozent (Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit/Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales). Die Arbeitnehmerüberlassung ist für die Unternehmen ein wichtiges Instrument, um ihren Arbeitskräftebedarf flexibel zu decken.

Mit dem Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, welches am 29. April 2011 verkündet worden ist (BGBl. I S. 642), wurden die Voraussetzungen für die Festsetzung einer absoluten Lohnuntergrenze für Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer auf Vorschlag der Tarifvertragsparteien geschaffen, die auch für aus anderen EU-Mitgliedstaaten grenzüberschreitend nach Deutschland überlassene Zeitarbeitnehmer verbindlich ist.

Ebenso wie die Regelungen zur Lohnuntergrenze ist die sogenannte Drehtürklausel bereits am 30. April 2011 in Kraft getreten. Die Drehtürklausel schließt aus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlassen oder nicht weiter beschäftigt werden und in zeitlichem Zusammenhang als Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns zu schlechteren Arbeitsbedingungen als die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Entleihers eingesetzt werden. Der Einsatz von Arbeitnehmerüberlassung in diesen Fällen ist weiterhin möglich; den betroffenen Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern ist jedoch die Gleichstellung mit den vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Einsatzbetrieb zu gewähren, ohne dass hiervon eine Abweichung durch Anwendung eines Tarifvertrags möglich ist. Die Regelung verhindert, dass die Arbeitnehmerüberlassung als „Drehtür“ zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen missbraucht werden kann.

Das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dient auch der Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie), die am 5. Dezember 2008 in Kraft getreten ist. Zur Umsetzung der Richtlinie, die bis 5. Dezember 2011 zu erfolgen hat, tritt das Gesetz am 1. Dezember 2011 in Kraft; dies gibt Verleihern und Entleihern ausreichend Zeit für die Anpassung an die neue Rechtslage.

Am 26. Mai 2011 hat der Deutsche Bundestag das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (Bundestagsdrucksache 17/5761) in zweiter und dritter Lesung verabschiedet. Dieses Gesetz überträgt die Kontroll- und Sanktionsregelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, damit eine effektive Kontrolle einer festgesetzten Lohnuntergrenze durch die Behörden der Zollverwaltung möglich ist. Die Bundesagentur für Arbeit bleibt weiterhin für die Erteilung der Erlaubnisse zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Absatz 1 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zuständig.

1. Wie viele Beschäftigte gibt es derzeit in der Leiharbeit, und wie viele dieser Beschäftigten sind aus dem Bezug des Zweiten bzw. Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II, SGB III) in die Leiharbeit vermittelt worden (bitte aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Qualifikation, Berufs- bzw. Schulabschluss und Alter)?

Daten aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik liegen bis Juni 2010 vor. In diesem Monat waren rund 806 000 Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Vermittlungen durch Agenturen für Arbeit oder Jobcenter können derzeit nicht danach differenziert werden, ob sie in Zeitarbeitsunternehmen erfolgten. Entsprechend kann auch nicht ermittelt werden, wie viele der beschäftigten Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer aus dem SGB-II-Bezug bzw. aus dem SGB-III-Bezug vermittelt wurden. Bekannt ist jedoch, dass von den im ersten Halbjahr 2010 neu zugegangenen Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern 67,2 Prozent unmittelbar zuvor nicht oder überhaupt noch nicht beschäftigt waren. Hiervon entfallen rund 11 Prozentpunkte auf Personen, die bereits ein Jahr oder länger ohne Beschäftigung waren.

2. In welchen Branchen werden wie viele Leiharbeitskräfte eingesetzt?

Im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik wird nicht erhoben, in welchen Branchen die Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden. Entsprechend liegen keine aktuellen statistischen Daten vor. Die Anteile der Zeitarbeitskräfte an allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Branche am 30. Juni 2008 weist folgende Tabelle aus, die auf Daten aus dem IAB-Betriebspanel 2008 beruht.

Anteil der Leiharbeitnehmer an allen Mitarbeitern am 30. Juni 2008, nach Branche

Branche	Anteil
Land- und Forstwirtschaft	<0,5 %
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	2 %
Verbrauchsgüter	3 %
Produktionsgüter	5 %
Investitions- und Gebrauchsgüter	6 %
Baugewerbe	2 %
Handel und Reparatur	1 %
Verkehr nd Nachrichtenübermittlung	2 %
Kredit- und Versicherungsgewerbe	<0,5 %
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	<0,5 %
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	3 %
Sonstige Dienstleistungen	<0,5 %
Organisationen ohne Erwerbscharakter	<0,5 %
Öffentliche Verwaltung	<0,5 %
Alle Branchen	2 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008.

3. Wie viele Verleihunternehmen haben derzeit eine befristete bzw. eine unbefristete Erlaubnis in der Bundesrepublik Deutschland (bitte aufschlüsseln nach Bundesländern)?

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit waren mit Stand 31. März 2011 genau 17 621 Verleiher im Besitz einer Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, davon 8 786 mit einer unbefristeten Erlaubnis. Die Vertei-

lung der Erlaubnisinhaber nach den Bezirken der Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Regionaldirektionen	Erlaubnisinhaber	davon unbefristet
Nord	1 231	626
Niedersachsen-Bremen	2 076	1 153
Nordrhein-Westfalen	3 938	1 945
Hessen	1 523	690
Rheinland-Pfalz-Saarland	1 132	583
Baden-Württemberg	2 119	1 062
Bayern	3 062	1 408
Berlin-Brandenburg	932	405
Sachsen-Anhalt-Thüringen	920	525
Sachsen	688	389
Gesamt	17 621	8 786

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand: 31. März 2011.

4. Bei wie vielen verschiedenen Entleihunternehmen sind Leiharbeitskräfte in einem Jahr durchschnittlich beschäftigt (bitte aufschlüsseln für die Jahre 2005 bis 2010)?

Im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik wird dieser Sachverhalt nicht erhoben, entsprechend liegen hierzu auch keine statistischen Daten vor.

Folgen des CGZP-Urteils:

5. Wie hoch schätzt die Bundesregierung die Zahl der betroffenen Verleihfirmen und die Summe der Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Dezember 2010, in der der CGZP die Tariffähigkeit aberkannt wurde?

Der Deutschen Rentenversicherung sind derzeit rund 1 500 betroffene Verleihunternehmen bekannt. Zur Summe der Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen liegen keine Daten vor.

6. Wie hoch ist laut Erkenntnissen der Bundesregierung die Summe der Löhne, die Beschäftigte von Verleihunternehmen nachfordern können, bei denen Tarifverträge der CGZP zur Anwendung kamen, und hat die Bundesregierung Kenntnis darüber, in wie vielen Fällen Leiharbeitskräfte bereits Löhne nachfordern?

Weder zur Summe der Lohnnachforderungen noch über die Anzahl der Fälle, in denen Zeitarbeitskräfte bereits Löhne nachfordern, liegen der Bundesregierung Daten vor.

7. Erwartet die Bundesregierung als Konsequenz aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts und den daraus resultierenden Forderungen der Sozialversicherungsträger und der Leiharbeitskräfte eine Welle an Insolvenzen von Verleih- und Entleihunternehmen?

   Wie begründet die Bundesregierung ihre Einschätzung?

Die Bundesregierung geht hinsichtlich der Forderungen der Sozialversicherungsträger in Folge des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts davon aus, dass die Sozialversicherungsträger die Regelungen der Stundung und der anderen Instrumente pflichtgemäß und verantwortungsvoll prüfen und anwenden, beispielsweise wenn mit der Erhebung erhebliche Härten für Verleih- und Entleihunternehmen verbunden wären (vgl. Antwort zu Frage 19).

8. Wie viele Betriebsprüfungen sind von der Bundesregierung geplant, wenn ab Juli 2011 die Rentenversicherungsträger Betriebsprüfungen zur Kontrolle der Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge durchführen?

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung werden im zweiten Halbjahr 2011 bei den ihnen bekannten Arbeitgebern (vgl. Antwort zu Frage 5) mit Betriebsprüfungen beginnen.

9. Wie viele Prüfende stehen den Rentenversicherungsträgern für Betriebsprüfungen insgesamt zur Verfügung, und wie viele Prüfende werden für die Prüfungen bezüglich des in Frage 8 angesprochenen Sachverhalts abgestellt?

Die Rentenversicherungsträger führen jährlich rund 800 000 Betriebsprüfungen mit insgesamt rund 3 600 Prüfern durch. Jeder Träger der Rentenversicherung entscheidet innerhalb seines Zuständigkeits- und Organisationsbereichs eigenverantwortlich darüber, mit welchen personellen Ressourcen und ggf. ablauforganisatorischen Maßnahmen er seine Prüfungsaufgaben erfüllt.

10. Nach welchem System werden die Rentenversicherungsträger Betriebe zur Betriebsprüfung auswählen?

Jeder Träger der Rentenversicherung trifft innerhalb seines Zuständigkeits- und Organisationsbereichs die Entscheidung, ob und ggf. aus welchem Grund welche der bekannten Verleihunternehmen (vgl. Antwort zu Frage 5) vorrangig zu prüfen sind.

Die Zuständigkeit der Rentenversicherungsträger bei Betriebsprüfungen richtet sich nach der Betriebsnummer. Sofern die Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung die Prüfung durchführen, wird die örtliche Zuständigkeit durch den Sitz der Lohn- und Gehaltsabrechnungsstelle des Arbeitgebers (§ 28p Absatz 2 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – SGB IV) bzw. durch den Sitz steuerberatender Stellen, Rechenzentren oder vergleichbarer Einrichtungen (§ 28p Absatz 6 SGB IV) festgelegt.

11. Welche Höhe haben die „Säumniszuschläge“, die zusätzlich zur Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden, wenn Verleihfirmen ihre Beitragsschuld nicht bis zum 31. Mai 2011 beglichen haben?

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben sich darauf verständigt, dass die betroffenen Arbeitgeber (Verleiher) auf der Grundlage der Equal-

Pay-Ansprüche für ihre beschäftigten Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer Beiträge nachzuzahlen und korrigierte Entgeltmeldungen einzureichen haben. Hierfür wurde ein Zeitraum bis zum 31. Mai 2011 eingeräumt. Der Säumniszuschlag für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die der Zahlungspflichtige nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt hat, beträgt für jeden angefangenen Monat der Säumnis eins vom Hundert des rückständigen, auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrags (§ 24 Absatz 1 Satz 1 SGB IV). Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung werden die Rentenversicherungsträger keine Säumniszuschläge erheben, sofern sich die Ermittlung der Beitragshöhe bei den Verleihfirmen über den 31. Mai 2011 hinaus hinzieht oder eine Ermittlung ohne Zutun des Rentenversicherungsträgers nicht möglich ist und deshalb bis dahin noch keine Beiträge gezahlt wurden. Voraussetzung ist allerdings, dass sich die Verleihfirmen ernsthaft und nachvollziehbar um die Durchführung und den Abschluss entsprechender Ermittlungen bemühen.

12. Von wie vielen betroffenen Verleihfirmen und in welcher Höhe wurden ausstehende Sozialversicherungsbeiträge bereits an die Sozialversicherungsträger nachgezahlt?

13. Wie viele Verleih- und Entleihunternehmen mussten bereits, aufgrund der Höhe der Nachforderungen an Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen, Insolvenz anmelden?

14. Wie viele Entleihunternehmen mussten bereits gemäß § 28e Absatz 2 Satz 1 SGB IV und § 150 Absatz 3 SGB VII als Bürge für die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge haften?

15. In welcher Höhe mussten Entleihunternehmen bisher als Bürge für insolvente Verleiher haften (bitte Gesamtsumme und durchschnittliche Haftungssumme)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

16. In welchen beispielhaften Fällen würde die Bundesregierung von einem „unverhältnismäßigen Aufwand“ zur Ermittlung der Equal-Pay-Ansprüche ausgehen?

Die Besonderheit bei der Ermittlung des Equal-Pay-Anspruchs besteht darin, dass für jede Zeitarbeitnehmerin und jeden Zeitarbeitnehmer in jedem einzelnen Überlassungsfall zu vergleichen ist, ob das vom Verleiher (Arbeitgeber) gezahlte Arbeitsentgelt jeweils dem für eine vergleichbare Stammarbeitnehmerin oder einen vergleichbaren Stammarbeitnehmer des Entleihers im Entleihbetrieb geltenden Arbeitsentgelt entspricht und zu ermitteln ist, wie hoch gegebenenfalls der jeweilige Differenzbetrag ist. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung hängen der Umfang der Ermittlungen und die daraus ggf. resultierende Unverhältnismäßigkeit des Aufwandes unter anderem von der Anzahl und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse, der Anzahl der Entleiher und der Dauer der Überlassungen ab.

17. Welche „Vereinfachungslösungen“ sind in den angesprochenen Fällen für die Bundesregierung denkbar?

Die Deutsche Rentenversicherung prüft Möglichkeiten der vereinfachten Ermittlung individueller und personenbezogen zuzuordnender Beitragsansprüche für die jeweils betroffenen Zeitarbeitskräfte. Sofern sich die Equal-Pay-Ansprüche der Zeitarbeitskräfte nicht mit einem vertretbaren Aufwand beim Ent-

leiher ermitteln lassen, kann eine Vereinfachungslösung beispielsweise die Ermittlung des Lohnabstands aufgrund einer oder mehrerer Stichproben vorsehen. Die sich daraus ergebenden Erkenntnisse könnten dann auf alle vergleichbaren Zeitarbeitskräfte übertragen werden.

18. Wie werden bei „Vereinfachungslösungen" die Rechte der Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer auf beispielsweise ein erhöhtes Arbeitslosengeld I und höhere Rentenansprüche berücksichtigt werden?

Vereinfachungslösungen zielen darauf ab, dass für die jeweils betroffenen Zeitarbeitskräfte individuell Beitragsansprüche ermittelt und personenbezogen zugeordnet werden. Deshalb ist vom Verleihunternehmen sicherzustellen, dass für alle Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer nachträglich jeweils Meldungen nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) erstattet werden, um eine personenbezogene Zuordnung von Beiträgen zu ermöglichen. Diese gemeldeten Entgelte werden im Rentenkonto berücksichtigt und können zu höheren Rentenansprüchen führen. Für die Feststellung eines höheren Arbeitslosengeldanspruchs ist es erforderlich, dass der ehemalige Arbeitgeber die tatsächliche Auszahlung des höheren Arbeitsentgelts bestätigt. Näheres ist den Antworten zu den Fragen 21 und 22 zu entnehmen.

19. Wie definiert die Bundesregierung „ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten", unter denen eine Stundung der nachzuzahlenden Beiträge bei den zuständigen Krankenkassen oder Berufsgenossenschaften beantragt werden kann?

Die Auslegung der Härtefallregelungen obliegt den Sozialversicherungsträgern in eigener Verantwortung. Hierzu hat der Spitzenverband Bund der Krankenkassen Beitragserhebungsgrundsätze erlassen, die einheitlich für alle Krankenkassen gelten und nach denen auch in CGZP-Fällen verfahren wird. Eine erhebliche Härte ist danach anzunehmen, wenn das Verleihunternehmen sich aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten, mithin in einer wirtschaftlichen Notlage, die es nicht in zumutbarer Weise überwinden kann, befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung in diese geraten würde. Die Realisierung des Beitragsanspruchs ist gefährdet, wenn sich das Verleihunternehmen in nicht nur vorübergehenden Zahlungsschwierigkeiten befindet oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann.

20. Von wie vielen Verleih- und Entleihunternehmen wurde bis heute eine Stundung der nachzuzahlenden Beiträge beantragt, und welche Gesamthöhe haben die gestundeten Beiträge (bitte differenzieren nach Verleih- und Entleihunternehmen)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

21. Wie vielen Leiharbeitskräften muss aufgrund der CGZP-Entscheidung nachträglich durch die Bundesagentur für Arbeit ein höheres Arbeitslosengeld I berechnet und ausgezahlt werden?

Arbeitslosengeld kann nur nachgezahlt werden, wenn das zustehende höhere Arbeitsentgelt im Einzelfall nachgewiesen und tatsächlich der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ausgezahlt worden ist. Die Höhe des neu berechneten Arbeitsentgelts ist vom Arbeitgeber zu bescheinigen. Über die Zahl der betroffenen Arbeitslosen liegen keine Erkenntnisse vor.

22. Um welchen Betrag erhöht sich das Arbeitslosengeld I betroffener Leiharbeitskräfte durchschnittlich und insgesamt?

Das Arbeitslosengeld richtet sich nach dem Bemessungsentgelt. Bemessungsentgelt ist grundsätzlich das Arbeitsentgelt, das im letzten Jahr vor dem entstandenen Anspruch auf Arbeitslosengeld erzielt worden ist. Nur das in den Bemessungszeitraum des Arbeitslosengeldes fallende höhere Arbeitsentgelt kann berücksichtigt werden. Aussagen über die veränderte Höhe des Arbeitslosengeldes sind nicht möglich (siehe auch die Antwort zu Frage 21).

23. Wie viele Leiharbeitskräfte müssen aufgrund der CGZP-Entscheidung Arbeitslosengeld II zurückzahlen, da sie aufgrund eines nachträglich höher errechneten Erwerbseinkommens keinen oder einen verminderten Anspruch auf Arbeitslosengeld II hatten?

24. Wie entscheiden die Jobcenter in Fällen, in denen Leiharbeitskräfte aufgrund der CGZP-Entscheidung Arbeitslosengeld II zurückzahlen müssen, aber ihre höheren Lohnansprüche nicht geltend machen können, da ihr ehemaliges Verleihunternehmen Insolvenz anmelden musste?

25. Wie hoch sind Rückforderungen von Arbeitslosengeld II an (ehemalige) Leiharbeitskräfte durchschnittlich und insgesamt, die aufgrund der CGZP-Entscheidung zustande kommen?

Im Anwendungsbereich des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – ist Einkommen im Sinne von § 11 SGB II nur zu berücksichtigen, wenn es dem Leistungsberechtigten auch tatsächlich zufließt; das Geld muss dem Leistungsberechtigten beispielsweise auf seinem Konto zur Verfügung stehen. Kann der Beschäftigte seinen tatsächlichen Lohnanspruch nicht realisieren, wird sein tatsächliches Einkommen bei der Ermittlung der Hilfebedürftigkeit für den laufenden Monat berücksichtigt. Unter Anwendung dieses Zuflussprinzips kann es in den dargestellten Fällen nicht zu Rückzahlungen von Arbeitslosengeld II kommen.

Ein Wegfall des Anspruches auf Arbeitslosengeld II ist möglich, wenn der Beschäftigte weiterhin laufende Leistungen nach dem SGB II erhält und während dieser Zeit eine Nachzahlung von Erwerbseinkommen aus dem Leiharbeitsverhältnis erhält, die den monatlichen Bedarf des Beschäftigten übersteigt. Infolge dieser Nachzahlung von Erwerbseinkommen kann zukünftig, nach Prüfung des Einzelfalles, die Hilfebedürftigkeit wegfallen.

Der Bundesregierung liegen weder zu der Anzahl der Fälle noch zur Höhe der Rückforderungen Zahlen vor, da diese von den gemeinsamen Einrichtungen und Agenturen für Arbeit in getrennter Aufgabenwahrnehmung nicht erfasst werden.

26. Teilt die Bundesregierung die Rechtsauffassung, dass den meisten individuellen Ansprüchen von Leiharbeitskräften auf „Equal Pay“, die sogenannten Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag entgegenstehen und die möglichen Nachforderungen hierdurch auf drei Monate begrenzt sind?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht?

Der Bundesregierung ist nicht bekannt, ob die Mehrzahl der Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer Ausschlussfristen enthalten, die eine mögliche Nachforderung begrenzen. Die Arbeitsgerichte haben im Streitfall zu prüfen, ob und inwieweit Ausschlussfristen

Vergütungsansprüchen von Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern, die sie nach dem Equal-Pay-Grundsatz gegenüber dem Verleiher geltend machen, entgegenstehen.

27. Wie schätzt die Bundesregierung den durch den häufigen Betriebswechsel entstehenden Mehraufwand zur Ermittlung der genauen Equal Pay-Ansprüche und den daraus resultierenden nachzuzahlenden Sozialversicherungsabgaben ein?

Der Ermittlungsaufwand erhöht sich z. B. mit der Anzahl der Überlassungszeiträume pro Entleiher und kann nicht beziffert werden. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 16 verwiesen.

28. Befinden sich die Rentenversicherungsträger in Verhandlungen mit Verleihunternehmen, um einen pauschalen Summenbescheid bezüglich der nachzuzahlenden Sozialversicherungsbeiträge zu erlassen oder beabsichtigen sie diesbezüglich in Verhandlungen mit Verleihunternehmen zu treten?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht?

29. Welche Höhe könnte ein solcher pauschaler Summenbescheid haben, und auf welcher Berechnungsgrundlage würde die Höhe eines solchen Bescheids festgelegt werden?

30. Wäre der Erlass eines pauschalen Summenbescheids vor dem Hintergrund, dass eine personenbezogene Beitragsbemessung für einzelne betroffene Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer versicherungsrechtlich eine große Bedeutung hätte, aus Sicht der Bundesregierung überhaupt rechtmäßig?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht?

32. Sieht die Bundesregierung die Gefahr, dass es durch einen Summenbescheid den Beschäftigten oder ehemals Beschäftigten in der Leiharbeit erschwert wird, ihre durch die CGZP-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts entstandenen höheren Lohnansprüche vor Gericht einzuklagen?

33. Gibt es Überlegungen im Falle eines Summenbescheides auch eine Berechnungsgrundlage für höhere Lohnansprüche zu schaffen, die von den Betroffenen vor Gericht eingeklagt werden können, und werden die Betroffenen von der Deutschen Rentenversicherung über die eingezogene Summe sowie über ihr Recht auf höhere Lohnansprüche in der Vergangenheit informiert werden?

Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung wird eine personenbezogene Beitragsnachberechnung bei Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern durchgeführt. Deshalb werden keine Summenbeitragsbescheide gegenüber Verleihunternehmen erlassen. Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 17 und 18 verwiesen.

31. Wie könnte durch die Bundesagentur für Arbeit die Anspruchshöhe vor dem Hintergrund, dass einzelnen Leiharbeitskräfte aufgrund der CGZP-Entscheidung ein höherer Anspruch auf Arbeitslosengeld I zusteht, berechnet werden, wenn bei den Verleihunternehmen keine personenbezogene Beitragsbemessung durch die Rentenversicherungsträger erfolgt?

Unter welchen Voraussetzungen höheres Arbeitslosengeld gezahlt werden kann, ist in den Antworten zu den Fragen 21 und 22 dargestellt.

34. Welche grundlegenden Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus den großen wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen, die das Urteil mit sich bringt?

    Gibt es z. B. Überlegungen, die Voraussetzungen für die Tariffähigkeit von Verbänden und Gewerkschaften zu konkretisieren?

Eine nähere Konkretisierung der Voraussetzungen für die Tariffähigkeit erscheint nicht erforderlich. Die Rechtsprechung sowohl des Bundesarbeitsgerichts als auch des Bundesverfassungsgerichts hat die spezifischen Voraussetzungen der Tariffähigkeit soweit geklärt, dass die Praxis sich an den entsprechenden Grundsätzen orientieren kann.

Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

35. Wie definiert die Bundesregierung den Begriff „vorübergehend“, welcher dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) durch das „Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ hinzugefügt wurde, und hält sie ihn für justiziabel durch die Gerichte?

36. Warum beinhaltet die Definition von „vorübergehend“ keine Höchstüberlassungsfrist, um ihn durch die Gerichte justiziabel zu machen?

37. Aus welchem Grund hat die Bundesregierung eine unerlaubte nicht nur „vorübergehende“ Arbeitnehmerüberlassung nicht mit der arbeitsrechtlichen Rechtsfolge aus § 10 Absatz 1 Satz 1 AÜG bewehrt, durch die ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher fingiert wird?

Ausweislich der Gesetzesbegründung handelt es sich bei der Regelung in § 1 AÜG, nach der Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer vorübergehend überlassen werden, um eine Klarstellung bereits heute geltenden Rechts im Rahmen der Umsetzung der Europäischen Leiharbeitsrichtlinie (Bundestagsdrucksache 17/4804, S. 8). Die Gesetzesbegründung stellt auch klar, dass der Begriff „vorübergehend“ im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie als flexible Zeitkomponente verstanden und insbesondere auf genau bestimmte Höchstüberlassungsfristen verzichtet wird.

38. Ist von den Tarifpartnern der Leiharbeitsbranche bereits ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Mindestlohntarifvertrags eingereicht worden?

    Wenn ja, wann rechnet die Bundesregierung mit der Einführung eines Mindestlohns nach § 3a AÜG?

    Wenn nein, haben die Tarifpartner der Bundesregierung bereits signalisiert, wann sie einen Antrag einreichen werden?

Es liegt bislang kein Vorschlag der Tarifpartner vor. Da ein solcher Vorschlag Voraussetzung für die Einleitung des Rechtsverordnungsverfahrens ist, kann die Bundesregierung sich derzeit auch noch nicht über den Zeitpunkt für die Einführung einer Lohnuntergrenze äußern.

39. Welche Konsequenzen wird die in Hinsicht auf die bereits ab dem 1. Mai 2011 geltende volle Arbeitnehmerfreizügigkeit verspätete Einführung des Mindestlohns in der Leiharbeit für den deutschen Arbeitsmarkt insgesamt und die Branche der Arbeitnehmerüberlassung haben, und wird die Verspätung nach Sicht der Bundesregierung zu einem zeitweisen „Druck auf die Löhne“ führen?

Der Bundesregierung liegen keine Hinweise dafür vor, dass es Druck auf die Arbeitsentgelte der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer infolge grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung aus den EU-8-Staaten gibt. Derzeit besitzen nur wenige Verleiher mit Sitz in einem der EU-8-Staaten eine erforderliche Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (am 31. März 2011 waren es 20). Einem kurzfristigen Druck auf die Arbeitsentgelte der Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer steht auch entgegen, dass sich die Arbeitsentgelte ganz überwiegend aus den Tarifverträgen der Zeitarbeitsbranche ergeben.

40. Wie will die Bundesregierung ein auch bei Einführung einer Lohnuntergrenze nach § 3a AÜG mögliches Lohndumping bei qualifizierten Tätigkeiten in höheren Entgeltgruppen, mit Rücksicht auf die ab Mai 2011 vollständig geltende Arbeitnehmerfreizügigkeit, wirksam verhindern?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse darüber vor, dass es durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Angehörigen der EU-8-Staaten zu Lohndumping bei qualifizierten Tätigkeiten in höheren Entgeltgruppen kommt.

41. Wie und durch welche Institutionen sollen Verstöße gegen die Lohnuntergrenze aus § 3a AÜG wirksam kontrolliert werden, und wie ist die personelle und finanzielle Ausstattung geplant?

Die Kontrolle soll den Behörden der Zollverwaltung übertragen werden. Der entsprechende Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP (Bundestagsdrucksache 17/5761) wurde vom Deutschen Bundestag am 26. Mai 2011 in zweiter und dritter Lesung beschlossen.

42. Wie bewertet die Bundesregierung die in der Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit enthaltene Forderung, die Kontrolle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit durchführen zu lassen, und wie steht die Bundesregierung zu der Forderung, auch die Zertifizierung und Erteilung der Erlaubnis zum Betrieb von Verleihunternehmen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit durchführen zu lassen?

Die Bundesregierung versteht die Arbeitnehmerüberlassung als ein Instrument der Arbeitsmarktpolitik, die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch die Bundesagentur für Arbeit nach fachlichen Weisungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales spiegelt dieses Verständnis wider.

43. Wird nach Ansicht der Bundesregierung die EU-Richtlinie über Leiharbeit durch das „Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ vollständig umgesetzt?

    Wenn nein, in welchen Punkten besteht Nachbesserungsbedarf?

    Wenn ja, wie bewertet die Bundesregierung die in den Stellungnahmen in der Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages geäußerten Bedenken an der Richtlinienkonformität des Deutschen Gewerkschaftsbunds, von Prof. Franz Josef Düwell und Prof. Dr. Gerhard Bosch?

Das Erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes enthält aus Sicht der Bundesregierung die für die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie notwendigen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Die im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zu dem Entwurf des Gesetzes gegen die Richtliniekonformität (wiederholt) vorgebrachten Bedenken konnten im Ergebnis nicht überzeugen.

44. Teilt die Bundesregierung vor dem Hintergrund, dass Prof. Franz Josef Düwell dem Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes „grobe handwerkliche Mängel“ attestiert und von einer nicht vollständigen Umsetzung der EU-Richtlinie über Leiharbeit spricht, die Auffassung, dass eine Zeit der Rechtsunsicherheit auf die Branche der Leiharbeit zukommt?

    Wie begründet sie ihre Auffassung?

Einerseits führt die Einführung neuer gesetzlicher Regelungen, auch gerade im Rahmen der Umsetzung europäischer Richtlinien, häufig zu einer vorübergehenden gewissen Unsicherheit, bis die neuen Regelungen insbesondere durch die Rechtsprechung anhand von entschiedenen Einzelfällen konkretisiert worden sind. Andererseits besteht – auch im Hinblick auf andere Rechtsgüter von Verfassungsrang – das Interesse, die Arbeitnehmerüberlassung insbesondere zum Vorteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Unternehmen weiterzuentwickeln und die Verpflichtungen als Mitgliedstaat der Europäischen Union zu erfüllen. Es ist die Aufgabe des Gesetzgebers, diese sich teilweise widersprechenden Interessen abzuwägen.

45. Teilt die Bundesregierung die Ansicht von Prof. Franz Josef Düwell, dass nach der EU-Richtlinie über Leiharbeit nur vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden darf, wenn eine Leiharbeitskraft einen unbefristeten Vertrag abgeschlossen hat?

    Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung teilt die Rechtsauffassung von Prof. Franz Josef Düwell nicht. Artikel 5 der Leiharbeitsrichtlinie regelt in Absatz 1 den Gleichstellungsgrundsatz und in den Absätzen 2 bis 4 die Abweichungsmöglichkeiten vom Gleichstellungsgrundsatz. Nach Absatz 2 darf vom Grundsatz der Gleichstellung hinsichtlich des Arbeitsentgelts abgewichen werden, wenn die Zeitarbeitnehmerin oder der Zeitarbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht und zwischen den Überlassungsphasen bezahlt wird. Die in den Absätzen 3 und 4 vorgesehenen Abweichungsmöglichkeiten sehen andere Voraussetzungen für eine Abweichung vom Grundsatz der Gleichstellung vor. Die drei Abweichungsmöglichkeiten, die die Richtlinie den Mitgliedstaaten eröffnet, stehen als einzelne Tatbestände nebeneinander, so dass weder ihre Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein müssen, noch eine beliebige Kombination von Voraussetzungen und Rechtsfolgen möglich ist.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333